

Modelo estratégico integral de salud ocupacional y seguridad industrial enfocado al
mejoramiento del área de talento humano para la cooperativa inversiones y planes de la paz

Cooinpaz Ltda.

Presentado por

Yuly Marcela Moncada Polo Código 1.013.618.441

Erika Marcela Bolaños Código 1.019.034.360

Anny Katherine Gómez Código 1.016.043.024

Claudia Marcela Garzón Código: 1.018.842.468

Jaqueline Daza Código: 1.022.358.867

Grupo: 101007_60

Claudia Rocío Rocha

Tutora

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios

CEAD José Acevedo y Gómez

Bogotá, Mayo de 2018

Tabla de Contenido

Introducción	4
Objetivos	8
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	9
1.1 Antecedentes del Problema.....	9
1.2 Planteamiento del problema.....	10
1.3 Objetivos.....	11
Objetivo general.....	11
Objetivos específicos.....	11
1.4 Justificación de la Investigación.....	11
CAPÍTULO 2. REVISION DE LITERATURA.....	14
2.1 Marco Teórico.....	14
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL.....	19
3.1. Método de la investigación	19
3.2 Población y Muestra.....	21
3.3 Fuentes de información	22
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	23
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	25
4.1. Presentación de Resultados	25

4.2. Análisis de datos.....	41
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	43
5.1 Resumen de Hallazgos	43
5.2 Recomendaciones.....	45
5.3 Propuesta	46
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	53
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	57
Conclusiones.....	59
Bibliografías.....	61

Tabla de Tablas

Tabla 1. Personal Cooinpaz Ltda _____	22
Tabla 2. Objetivos del sistema de seguridad y salud ocupacional _____	51

Tabla de Figuras

Figura 1. Encuesta a empleados y directivos	24
Figura 2. Resultado pregunta 1 Trabajadores	26
Figura 3. Resultado pregunta 2 Trabajadores	26
Figura 4. Resultado pregunta 3 Trabajadores	27
Figura 5. Resultado pregunta 4 Trabajadores	28
Figura 6. Resultado pregunta 5 Trabajadores	28
Figura 7. Resultado pregunta 6 Trabajadores	29
Figura 8. Resultado pregunta 7 Trabajadores	30
Figura 9. Resultado pregunta 8 Trabajadores	30
Figura 10. Resultado pregunta 9 Trabajadores	31
Figura 11. Resultado pregunta 10 Trabajadores	32
Figura 12. Resultado pregunta 11 Trabajadores	32
Figura 13. Resultado pregunta 12 Trabajadores	33
Figura 14. Resultado pregunta 13 Trabajadores	34
Figura 15. Resultado pregunta 14 Trabajadores	35
Figura 16. Resultado pregunta 15 Trabajadores	35
Figura 17. Resultado pregunta 1 Directivos	36
Figura 18. Resultado pregunta 2 Directivos	36
Figura 19. Resultado pregunta 3 Directivos	37
Figura 20. Resultado pregunta 4 Directivos	37
Figura 21. Resultado pregunta 5 Directivos	38

Figura 22. Resultado pregunta 6 Directivos	38
Figura 23.Resultado pregunta 7 Directivos	39
Figura 24.Resultado pregunta 8 Directivos	39
Figura 25.Resultado pregunta 9 Directivos	40
Figura 26.Indicadores de Gestión.	52
Figura 27. Implementación del SGSS.	53
Figura 28. Inversión Recurso Humano	54
Figura 29. Cronograma de actividades	58

Introducción

El presente trabajo de investigación llevado a cabo en la empresa Cooinpaz Ltda, entidad en la cual se busca evidenciar la necesidad de mejorar el bienestar, salud y la seguridad ofrecida por parte de la misma como lo es, calidad de vida laboral, motivación, sentido de pertenencia y cultura organizacional; con cual se pretende desarrollar la idea de diseñar e implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), aplicando los conocimientos adquiridos durante la realización del Diplomado en Gerencia del Talento Humano.

Por lo anterior, se identifican las necesidades existentes tanto del personal como de la misma empresa, realizando un diagnóstico basado en fuentes primarias de investigación, a fin de evidenciar con datos y hechos reales la situación actual de la compañía y así implementar las estrategias de cambio, a fin de contribuir con el mejoramiento continuo de la empresa objeto de estudio y lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos en dicha investigación, disminuyendo y minimizando los riesgos para los trabajadores y aumentando seguridad, bienestar y salud de los mismos y así mismo su calidad de vida laboral entre otros factores.

Objetivos

Objetivo General

Crear un plan de mejoramiento para el personal de Cooinpaz Ltda., en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a las normas establecidas y acorde a los resultados obtenidos de la investigación.

Objetivos específicos

- Implementar la normatividad legal en la empresa respecto al sistema de gestión
- Capacitar a los empleados a nivel nacional en el sistema de seguridad y salud en el trabajo implementado en Cooinpaz de acuerdo a la investigación
- Generar conciencia en los trabajadores sobre el autocuidado y la prevención en el trabajo para disminuir el índice de accidentes y riesgos laborales

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

El presente capítulo permite abordar la problemática que presenta la empresa Cooinpaz Ltda. A nivel administrativo, se evidencia que la empresa no cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) que le permita controlar de manera eficiente las condiciones laborales de sus trabajadores.

1.1 Antecedentes del Problema

En la actualidad es fundamental para las empresas el diseño de objetivos y estrategias que le permitan crear una ventaja en el mercado donde el servicio, procesos y funciones se encuentren en continuo mejoramiento y donde la calidad humana permita la prevención de enfermedades y situaciones de riesgo para cada uno de los trabajadores; por lo cual, se buscan diferentes alternativas para conseguir dichos objetivos como lo es la implementación de sistemas de gestión de calidad y sistemas de gestión de seguridad y salud; para Cooinpaz Ltda es necesario plantear dichos objetivos para mantener y mejorar lo que ha construido en su trayectoria con la implementación de un sistema de gestión que garantice la protección de los trabajadores y mejore la productividad organizacional, ya que en la actualidad se presentan falencias en el cuidado de la salud de los trabajadores y de sus actividades diarias donde la prevención y el manejo de la salud ocupacional sea visible.

1.2 Planteamiento del problema

Cooinpaz Ltda. es una empresa con más de 45 años de trayectoria en el mercado cuya actividad principal es la previsión exequial, una empresa sólida en todos los aspectos y marcos legales al contar con más de 1600 salas de velación y más de 5 millones de afiliados, pero que a nivel interno presenta falencias ya que no cuenta con un sistema de gestión en seguridad salud en el trabajo (SG-SST) que le permita ser una organización eficiente, por ende no existen políticas, objetivos, ni un programa definido lo que hace que los trabajadores se encuentren expuestos a enfermedades laborales, accidentes de trabajo y a condiciones no óptimas.

Es importante realizar una pronta corrección para prevenir problemas futuros involucrando a toda la organización, ya que es importante su conocimiento en el tema tratado de salud, seguridad y bienestar y así, tener claro cuál es el objetivo de esta normatividad, llevándonos a cuestionar:

¿Cómo se debe implementar en la empresa Cooinpaz Ltda, un modelo de gestión integral del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que le permita definir y evaluar las funciones para contribuir al desarrollo económico y social de cada uno de sus empleados y de la empresa?

1.3 Objetivos

Objetivo general

Diseñar un programa SG-SST, a fin de contribuir con una mejor calidad de vida, bienestar y salud de los empleados de Cooinpaz Ltda.

Objetivos específicos

- Definir la política del sistema de gestión
- Concretar los indicadores del sistema de gestión
- Evaluar la gestión de la empresa
- Revisar cada una de las actividades realizadas en la empresa para lograr identificar las que en términos generales deben tener prioridad.
- Identificar cada una de las falencias que tiene la empresa y las acciones correctivas a tomar para mejorar las mismas.

1.4 Justificación de la Investigación

El diseño del programa de SG-SST en la empresa objeto de estudio, está encaminado a proteger la vida y la salud de los empleados que hacen parte del equipo humano de Cooinpaz, el cual busca prevenir los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y el impacto ambiental y así,

elevar los niveles de la calidad de vida y bienestar de los empleados, mediante la implementación y desarrollo de actividades que conlleven a la satisfacción de necesidades del personal y de la compañía, minimización de riesgos en la salud, seguridad y bienestar de los mismos; a fin de propiciar un ambiente de trabajo adecuado, un entorno sano, buen clima organizacional etc., lo cual permite el buen desempeño de los trabajadores de la organización, de forma eficaz, eficiente y efectivo, generando mejor rendimiento y satisfacción en la empresa.

Durante el año 1979 Colombia inicia una evolución trascendental hacia la reglamentación en temas de salud ocupacional buscando mejorar el entorno laboral para esto se instauraron leyes, resoluciones y decretos que les permitiera a las empresas ir incorporando sus gestiones dentro de parámetros igualitarios para todas las industrias dentro de las más sobresalientes se encuentran:

- Decreto 1443 de 2014 en el cual se dictan las disposiciones para la implementación del SG-SST

En la actualidad la salud ocupacional se ha convertido en una herramienta indispensable para las organizaciones y para la calidad de vida de los trabajadores, ofreciendo grandes beneficios en prevención de enfermedades, disminución de accidentes, un clima laboral más saludable, conforme a que una de las mayores dificultades que presenta la empresa es la desmotivación de los empleados, debido a que estos mismos realizan sus funciones solo en la espera de recibir una remuneración, siendo esto algo preocupante ya que el capital humano es el principal recurso de una empresa y es este mismo “el responsable del 100% de los accidentes, ya sea porque comete practicas inseguras. De ahí la necesidad de contar plenamente con el ser humano y conocer sus

pautas de conducta de cara a plantear estrategias válidas y efectivas en la prevención de los accidentes”¹

Por lo anterior, mediante el diseño e implementación del programa de SG-SST en la empresa objeto de estudio, el cual está encaminado a proteger la vida y la salud de los empleados que hacen parte del equipo humano de Cooinpaz, buscando prevenir los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y el impacto ambiental y así, elevar los niveles de la calidad de vida y bienestar de los empleados, mediante la implementación y desarrollo de actividades que conlleven a la satisfacción de necesidades del personal y de la compañía, minimización de riesgos en la salud, seguridad y bienestar de los mismos; a fin de propiciar un ambiente de trabajo adecuado, un entorno sano, buen clima organizacional etc., lo cual permite el buen desempeño de los trabajadores de la organización, de forma eficaz, eficiente y efectivo, generando mejor rendimiento y satisfacción en la empresa.

CAPÍTULO 2. REVISION DE LITERATURA

2.1 Marco Teórico

Un programa de salud ocupacional se entiende como la planeación, organización, ejecución y evaluación de actividades que pretenden preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en la realización de sus labores.

Los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo han venido siendo implementados por las empresas con el fin de mejorar la percepción que se tiene de la misma por parte de los empleados y la sociedad en general esto con el fin de incluirse en el mercado de manera óptima.

En tales condiciones, la salud, la actividad laboral y el medio representan los tres elementos básicos de la ecología humana y el bienestar social.

En el primer seminario latinoamericano de salud ocupacional se afirmó que “la salud ocupacional está ligada a factores económicos, sociales políticos e históricos, lo cual ha condicionado que en américa latina el desarrollo de estos programas haya tenido características especiales y muy diferentes de los problemas que presentan los países industrializados”³

Durante siglos Hipócrates ha sido importante en el medio de la medicina determinando los elementos naturales como un resultado en la salud del trabajador, la importancia del ambiente

laboral, social y familiar para mantener una salud estable son necesarios ya que complementan un grupo de elementos motivacionales para el empleado, en la edad moderna Bernardino Ramazzini decidió realizar un análisis a mas de 54 profesiones y su forma de vida, estudiando las afecciones propias de los diferentes oficios y funciones, luego de esto se busca implementar la prevención en el medio laboral lo cual es un gran beneficio en todas las profesiones independiente del oficio que se realice siendo una manera apropiada y de gran importancia para los empleados.

Método desarrollado para evitar enfermedades laborales por Ramazzini.

1. La observación de la causa del daño profesional
2. Examen clínico al trabajador determinando la influencia del trabajo sobre la salud
3. Documentar sobre el tema
4. Normas y prevención individual y colectiva

El concepto medicina laboral evoluciono a salud ocupacional a mediados del 2012 cuando salió la ley 1562 buscando mejorar las condiciones y medio ambiente así como la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

Se deben tener claras las enfermedades a las que pueden están expuestos los trabajadores de acuerdo a la actividad realizada de esta manera se previenen riesgos incrementando la satisfacción de los empleados su productividad y bienestar. Las causas o efectos según los resultados pueden ser cuantificables para poder tener claro su efecto, es importante que las prevenciones y resultados sea información que se dé a conocer a todo el personal

Para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud se debe contar con el apoyo de toda la empresa en ámbitos económicos y para la toma de decisiones por lo cual se debe explicar a los trabajadores la necesidad que se tiene de desarrollo y lo que esto puede aportar tanto a la empresa como a ellos mismos

Por lo cual al igual de los objetivos que se fija la empresa de productividad, logro de las metas de calidad etc., se debe incorporar un gran objetivo que comprenda la seguridad como un factor determinante de calidad y del aumento de la productividad empresarial ⁴

El hombre ha hecho de su instinto de conservación una base para su propia defensa⁵ ordenando los factores que puedan llegar a ocasionarle algún tipo de lesión.

Por consiguiente, se debe tener especial cuidado con la subestimación de los riesgos laborales situación que se debe a la baja percepción del riesgo en las actividades laborales cotidianas¹¹ por la necesidad que el experto en salud y seguridad plantee los indicadores de una forma clara y precisa para saber cómo intervenir oportunamente de manera que las actuaciones sean proactivas y no reactivas¹³

¹³ Bajo, J. (2005). Los indicadores la mejora proactiva de la seguridad y salud laboral. Cience trab, 717,110-113

¹² Blanes, N. (2008). La gestión del conocimiento en implantación de sistemas de gestión integrados la norma UNE 66177:2005.

- ¹⁰ Chen, C., Gwo-sheng, W., Kai-jen, C., & Chih-Ming, M (2009) Jornada de prevención en los procesos industriales, 22, 210-215
- ⁸ Cortés Díaz, José María. Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales. México: Alfaomega, 2002, p. 26.
- ⁴ Cortes Diaz, José maría. Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales .México: Alfaomega, 2002, p. 592
- ¹¹ Honkasalo, A.(2000) environmental science, policy 3,39-45.
- ⁹ Lozano., y Martínez, I. (2006). Gestión integrada: calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales.
- ⁷ Makin, A., & Winder, C (2008) a new conceptual framework to improve safety science 46(6)935-948
- ³ Organizacion panamericana de la salud primer seminario latinoamericano de salud ocupacional .sao paulo, Brasil 21-26 de marzo de 1964(publicación científica 124)
- ⁵ Ramirez Cavassa, Cesar. Seguridad industrial un enfoque integral. México: Limusa, S.A., 1994, p. 23



² Saiegh, R.El medi ambient i la salut. An med (Barcelona) 63,1977.

⁶ Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional: Directrices para la implementación del documento NTC OSHAS 18001

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

En este capítulo aborda la investigación de manera cualitativa, a fin de identificar las necesidades existentes en la empresa objeto de estudio Cooinpaz Ltda y la de los 739 empleados que brindan sus servicios en dicha compañía; para el desarrollo y ejecución de esta metodología, para tratar de conocer los hechos, procesos, estructuras y personas en su totalidad; así mismo la investigación cuantitativa, para recoger y analizar los datos sobre variables, lo cual nos orienta al resultado esperado. («Características cualitativa-cuantitativa - Metodología de la Investigación», s. f.). Seguidamente, se tomó como muestra la encuesta realizada a los trabajadores y directivos de Cooinpaz, las cuales son estudiadas y analizada, a su vez se realizó auditoria con técnicas de recolección de información.

Lo anterior, determinando que para el bienestar del recurso humano de Cooinpaz, se requiere del diseño e implementación de un programa de salud ocupacional, que vele por el bienestar, salud y seguridad de los trabajadores de dicha compañía.

3.1. Método de la investigación

Se optó por llevar a cabo una investigación cualitativa, a fin de determinar por parte de los empleados y los procesos ejecutados por estos, si Cooinpaz ha implementado programas y actividades de bienestar, salud y seguridad para recurso humano, para así identificar el clima organizacional existente y bienestar de los empleados, lo que nos permite inspeccionar con

exactitud los datos de manera numérica, especialmente mediante datos estadísticos del resultado de la presente investigación.

En cuanto a la investigación cuantitativa, se realizó un análisis de los puestos de trabajo, verificando el estado actual de bienestar que tiene cada uno en el tiempo de ejecución de sus tareas y actividades diarias asignadas a su cargo; así mismo analizando los factores a los que podrían estar expuestos el personal de la compañía, en cuanto a ergonomía, ruido, ventilación, iluminación, carga laboral, clima organizacional, psicosociales y evacuación de emergencia etc.

Adicional a esto, se realizó una encuesta al personal de la compañía, a fin de identificar las necesidades existentes de los trabajadores de esta y las oportunidades de mejora que se podrían implementar para contribuir con el bienestar tanto de los empleados de la organización como para esta misma. Respecto a la encuesta aplicada, se recolectaron las respuestas dadas de los 739 trabajadores de la compañía, pero se llevará a cabo prueba piloto de la implementación del programa de SG-SST en la sucursal de la ciudad de Bogotá y validar su desarrollo y surgimiento, como el acogimiento y adaptación de los trabajadores e identificar si se debe generar alguna modificación o mejora a dicho programa y así posteriormente, aplicarlo al resto de agencias nacionales de Cooinpaz Ltda. Con los resultado obtenidos de las encuestas generadas, se elaboró un informe que permitió plantear un plan de mejoramiento basado en crear un equipo de trabajo de COPASO, para el desarrollo de actividades de bienestar, seguridad y salud, como también la contratación de proveedor para la realización de exámenes médicos periódicos, planes de emergencia, semana de la salud, jornada de vacunación, actividades varias para contribuir con el

bienestar de los trabajadores, capacitaciones, mejora de incentivos a los trabajadores, ofrecer un mejor ambiente laboral velando por la salud, bienestar y seguridad en el trabajo.

3.2 Población y Muestra

La población objeto de investigación para este proyecto de la empresa Cooinpaz Ltda., corresponde a 739 empleados de las diferentes regionales del país, de los cuales se tomaron como referencia de estudio una muestra de 100 trabajadores de la agencia de la ciudad de Bogotá, de distintos niveles de jerarquía, a fin de implementar, desarrollar y ejecutar el programa de SG-SST inicialmente en esta ciudad, como inicio de este proyecto y como prueba piloto de su funcionamiento y así determinar si afecta de manera positiva a la empresa y a los trabajadores, como también identificar si este proyecto requiere de planes de mejoramiento o cambios algunos para así continuar con la implementación en el resto de las agencias a nivel nacional.

Lo anterior, para analizar las distintas áreas de la organización y validar los procesos y actividades ejecutadas por los trabajadores de la agencia de Bogotá y así determinar las necesidades existentes en dicha compañía, analizando temas de bienestar, salud y seguridad del recurso humano, para el diseño e implementación de programa de SG-SST, tomando como referencia la norma OHSAS 18001 norma que regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, se decide trabajar en conjunto con la gerente Luna Suarez, jefe de recursos humanos Leila Pinzón y los 100 empleados que laboran en las oficinas de la ciudad de Bogotá; se decide

trabajar con ellos para iniciar la aplicación del programa en la agencia de Bogotá una vez el mismo esté en funcionamiento se ira implementando en las demás agencias nacionales.

A continuación evidenciamos la población de trabajadores con los que cuenta la empresa a nivel nacional esto con el fin de evaluar cómo se debe realizar la capacitación futura sobre el sistema de gestión.

Tabla 1. *Personal Cooinpaz Ltda.*

AGENCIA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Bogotá	58	42	100
Barranquilla	55	40	95
Bucaramanga	40	45	85
Valledupar	47	39	86
Cali	35	35	70
Pereira	32	35	67
Armenia	30	25	55
Cúcuta	30	25	55
Medellín	25	26	51
Ibagué	40	35	75
TOTAL	392	347	739

Fuente: jefe recursos humanos cooinpaz Ltda.

3.3 Fuentes de información

Las fuentes de información utilizadas para el desarrollo de esta investigación en Cooinpaz Ltda., fueron fuentes primarias y secundarias, ya que inicialmente se aplicó una encuesta a los 739 trabajadores de la compañía y se obtuvo información por parte de la Jefe de Recursos Humanos Leila Pinzón. En cuanto a las fuentes de información secundarias, se obtuvo de acuerdo a la

investigación realizada del material encontrado en la web referente a temas de bienestar, seguridad y salud.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La principal técnica de recolección de datos en Cooinpaz Ltda., fue una encuesta realizada online a los 739 trabajadores de la organización, sobre temas de salud, seguridad y bienestar en sus puestos de trabajo, mediante la realización y ejecución de sus tareas y actividades diarias asignadas, para conocer la opinión y punto de vista de los empleados de la organización objeto de estudio, referente a los temas mencionados anteriormente; como también, información recolectada de las directivas de la compañía en mención. La encuesta o cuestionario, es “un formato redactado en forma de interrogatorio para obtener información acerca de las variables que se investigan, puede ser aplicado personalmente o por correo y en forma individual o colectiva y debe reflejar y estar relacionado con las variables y sus indicadores”. («Técnicas e instrumentos de recolección de datos», 2010).

De acuerdo a lo anterior, se utilizaron preguntas de tipo cerradas para el diagnóstico de necesidades de implementar un programa de SG-SST, a fin de conocer de parte de los trabajadores su punto de vista y opinión referente al bienestar, seguridad y salud de parte de Cooinpaz Ltda. Hacia el recurso humano de la misma.

Encuesta empleados

Encuesta	
Bienestar, salud y seguridad - Cooinpaz Ltda.	
*Obligatorio	
1) Considera que las condiciones de su puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) son adecuadas para su desempeño? *	8) Como empleado de Cooinpaz, se considera importante para ésta? *
<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> Si
<input type="radio"/> No	<input type="radio"/> No
2) En la organización se realizan actividades de integración con sus compañeros de trabajo? *	9) En la compañía se reconocen sus logros obtenidos? *
<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> Si
<input type="radio"/> No	<input type="radio"/> No
3) Cooinpaz realiza actividades deportivas y recreativas? *	10) El clima de organizacional dentro de la organización es apto y agradable? *
<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> Si
<input type="radio"/> No	<input type="radio"/> No
4) Cooinpaz lleva a cabo jornadas de promoción de salud? *	11) Cooinpaz tiene definidos los puestos de trabajo para el desarrollo de funciones asignadas para cada uno? *
<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> Si
<input type="radio"/> No	<input type="radio"/> No
5) La empresa le brinda las herramientas e insumos necesarios para el desarrollo de su trabajo? *	12) La compañía provee y brinda estímulos a los trabajadores? *
<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> Si
<input type="radio"/> No	<input type="radio"/> No
6) Dentro de la compañía se realizan planes de evacuación? *	13) Cooinpaz capacita al personal, respecto a programas de bienestar, salud y seguridad? *
<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> Si
<input type="radio"/> No	<input type="radio"/> No
7) Su puesto de trabajo le resulta cómodo? *	14) considera usted que hay constante ausentismo dentro de la compañía? *
<input type="radio"/> Si	<input type="radio"/> Si
<input type="radio"/> No	<input type="radio"/> No
	15) Durante su jornada laboral, realiza pausas activas? *
	<input type="radio"/> Si
	<input type="radio"/> No

Figura 1. Encuesta empleados
Fuente: Yuly Marcela Moncada, estudiante Unad.

Encuesta Directivos

Encuesta Seguridad y salud en el trabajo Cooinpaz Directivos	
¿Se ha implementado algún sistema de gestión en cooinpaz ?	
<input type="radio"/> Si	
<input type="radio"/> No	
¿La empresa cuenta con presupuesto para la implementación del SG-SST?	
<input type="radio"/> Si	
<input type="radio"/> No	
¿Se reportan los accidentes que se presentan de operativos y administrativos ?	
<input type="radio"/> Si	
<input type="radio"/> No	
¿El SG-SST mejora la calidad laboral de los empleados?	
<input type="radio"/> Si	
<input type="radio"/> No	
<input type="radio"/> Otro: _____	
¿Cuentan con personal calificado para la implementación del sistema?	
<input type="radio"/> Si	
<input type="radio"/> No	
¿Cuentan con personal calificado para la implementación del sistema?	
<input type="radio"/> Si	
<input type="radio"/> No	
¿Considera que la gerencia apoya la implementación del sistema ?	
<input type="radio"/> Si	
<input type="radio"/> No	
¿Han tenido accidentes mortales en la compañía?	
<input type="radio"/> Si	
<input type="radio"/> No	
¿Existe alguna enfermedad laboral adquirida por los empleados en mayor cantidad?	
<input type="radio"/> No	
<input type="radio"/> Si	
¿Se Brindan elementos de protección a los empleados?	
<input type="radio"/> Si	
<input type="radio"/> No	
sugerencias o recomendaciones	

Figura 1. Encuesta directivos
Fuente: Erika Bolaños, estudiante Unad.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

En este capítulo, se presentan los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores y directivas de Cooinpaz Ltda., dando el respectivo análisis de la información adquirida mediante los métodos cuantitativo y cualitativo, a fin de identificar y determinar la situación de bienestar, salud y seguridad de los empleados, las necesidades existente de la empresa y las oportunidades de mejora que se tienen.

4.1. Presentación de Resultados

Encuesta Trabajadores

1) Considera que las condiciones de su puesto de trabajo (Iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) son adecuadas para su desempeño?

Respecto a las condiciones de trabajo en Cooinpaz Ltda., se identificó que de un 100% de los trabajadores encuestados, el 85% de ellos, presenta inconformidad con su puesto de trabajo, referente a (Iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) y el 15% se siente satisfecho con las condiciones brindada por la compañía; por lo tanto el personal de la compañía objeto de estudio, no cuentan con un lugar de trabajo apto para el desarrollo de sus labores.

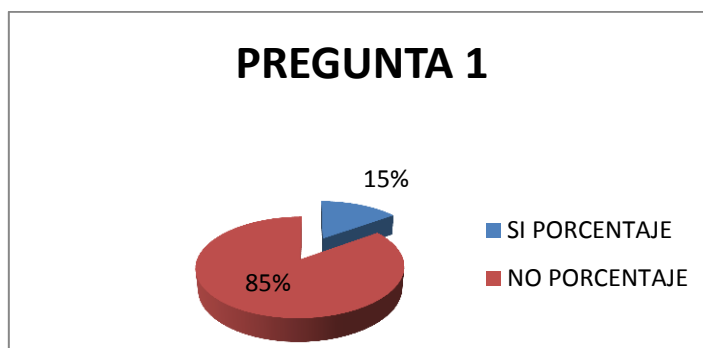


Figura 2. Resultado pregunta 1 Trabajadores
Fuente: Yuly Marcela Moncada, estudiante Unad.

2) En la organización se realizan actividades de integración con sus compañeros de trabajo?

De acuerdo a la realización de actividades de integración en la organización, se evidencia que el 90% de los trabajadores de la compañía manifiesta que no se llevan a cabo esta serie de actividades en la empresa a menos que sean realizadas con sus compañeros de trabajo ya de iniciativa de ellos, mas no de la compañía y el 10% afirma que en ocasiones se participa en dichas actividades pero es muy esporádicamente, más que todo es a final de año como despedida del mismo y una que otra actividad deportiva.

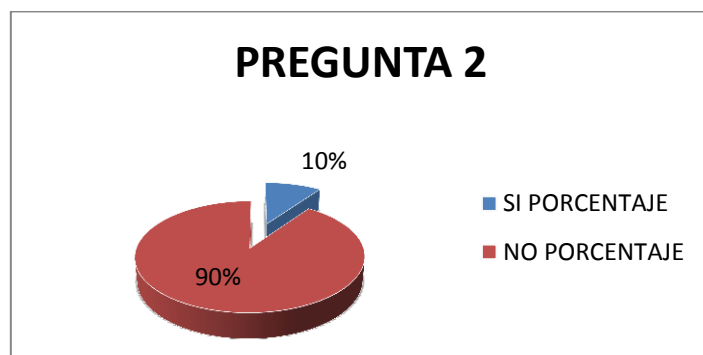


Figura 3. Resultado pregunta 2 Trabajadores
Fuente: Yuly Marcela Moncada, estudiante Unad.

3) ¿Cooinpaz realiza actividades deportivas y recreativas?

Referente a la realización de actividades deportivas y recreativas, el 75% de los trabajadores encuestados, manifiesta que no hay participación activa por parte de la empresa respecto a esta clase de actividades y el 25% del personal, informa que se realizan algunas actividades deportivas pero muy rara vez y en horarios laborales, los cuales se les imposibilita su participación de acuerdo a su labores asignadas.

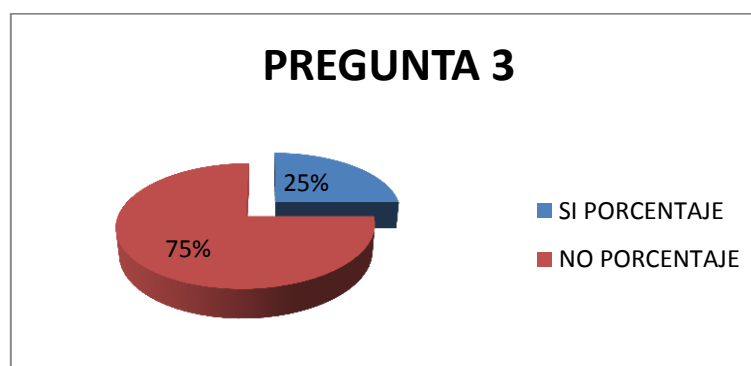


Figura 4. Resultado pregunta 3 Trabajadores
Fuente: Yuly Marcela Moncada, estudiante Unad.

4) ¿Cooinpaz lleva acabo jornadas de promoción de salud?

Respecto al desarrollo de jornadas de salud, el 88% del personal encuestado, manifiesta inconformidad con ello, ya que la empresa no se preocupa por la salud y bienestar de sus empleados y por ende no lleva a cabo este tipo de actividades y el 12% confirma que es muy raro que la empresa realice esto por iniciativa, que se ha realizado una jornada de vacunación y una charla dada directamente por la ARL de la empresa.

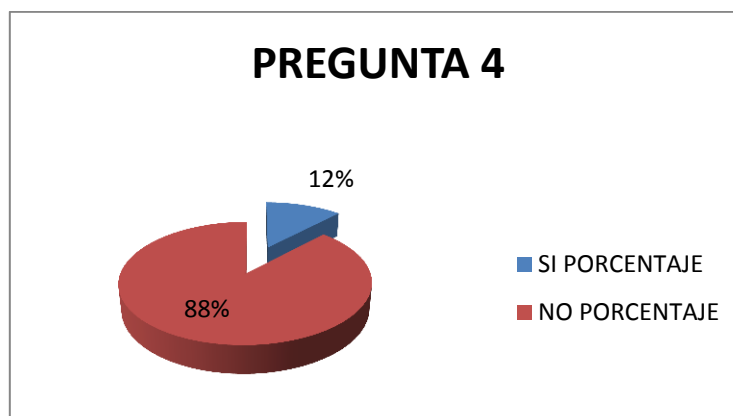


Figura 5. Resultado pregunta 4 Trabajadores
Fuente: Yuly Marcela Moncada, estudiante Unad.

5) La empresa le brinda las herramientas e insumos necesarios para el desarrollo de su trabajo?

De acuerdo a las herramientas e insumos dadas por la compañía al personal, se evidencia que el 77% del personal está en desacuerdo con este ítem, ya que informan que no se preocupan por lo que requieran sus empleados para el desarrollo de sus labores, si no por el contrario que esto sea pronto y productivo su trabajo realizado y el 23% manifiesta que en ocasiones dan insumos a los empleados, pero cuando estos se acaban informan que no hay presupuesto para ello, por ende le toca a los trabajadores mirar la forma de adquirir las herramientas necesarias e insumos para el desarrollo de su trabajo y cumplimiento de ello.

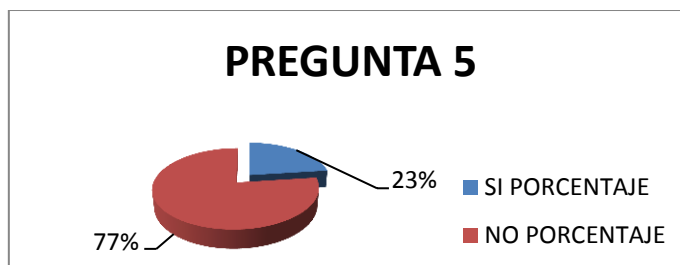


Figura 6. Resultado pregunta 5 Trabajadores
Fuente: Yuly Marcela Moncada, estudiante Unad.

6) Dentro de la compañía se realizan planes de evacuación?

Referente a los planes de evacuación dentro de la compañía, el 63 % del personal encuestado informa que estas actividades no se llevan a cabo en la organización ya que no hay un equipo de brigadistas para la ejecución de esta clase de actividades, ni personal apto para su desarrollo dentro de la misma y el 37% manifiesta que se han realizado planes de evacuación a nivel nacional.

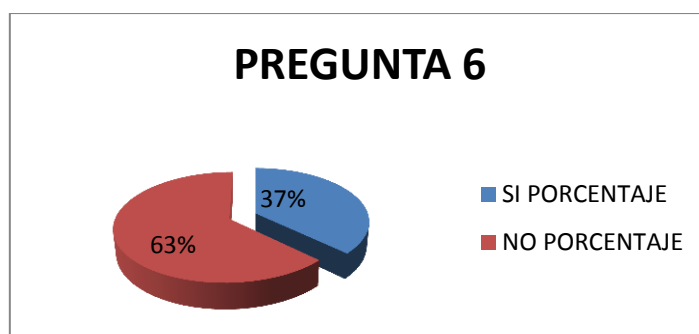


Figura7. Resultado pregunta 6 Trabajadores
Fuente: Yuly Marcela Moncada, estudiante Unad.

7) ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?

Con referencia a la comodidad del puesto de trabajo de los trabajadores de Cooinpaz, se evidencia que el 58% de ellos manifiesta que su puesto de trabajo no le es cómodo para el desarrollo de sus actividades diarias, ya que los muebles y enseres de la compañía tienen hartos tiempo de existencia en ella y así mismo por su tiempo de permanencia no son ergonómicos ni cómodos para su bienestar, como también los equipos de cómputo y el 42% informa que es cómodo el puesto de trabajo, a pesar del deterioro de los muebles, enseres y equipos de cómputo.

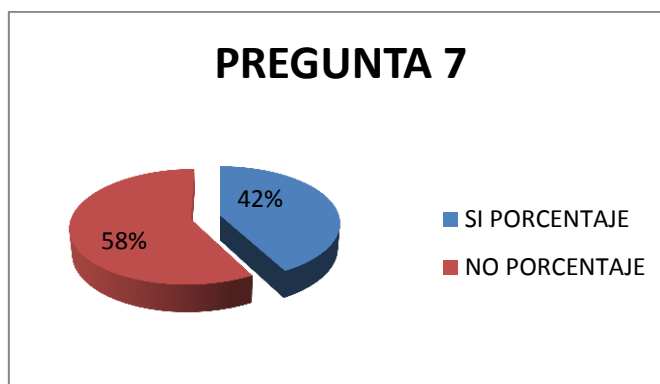


Figura 8. Resultado pregunta 7 Trabajadores
Fuente: Yuly Marcela Moncada, estudiante Unad.

8) Como empleado de Cooinpaz, se considera importante para ésta?

De acuerdo al nivel de importancia que se consideran los trabajadores de Cooinpaz para la misma, se evidencia que el 79% de los empleados no se considera importante para esta, debido a que la empresa no se preocupa por el bienestar, salud y seguridad de sus empleados, sino por el contrario solo vela por el cumplimiento de productividad en la misma, de forma eficaz y eficiente nada más y el 21% confirma que se considera importante para la empresa de acuerdo al buen trato de sus directivos.

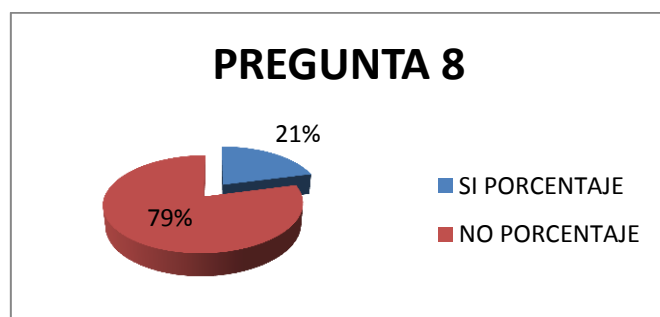


Figura 9. Resultado pregunta 8 Trabajadores
Fuente: Yuly Marcela Moncada, estudiante Unad.

9) En la compañía se reconocen sus logros obtenidos?

Respecto al reconocimiento de logros por parte de la empresa a sus empleados, se identifica que el 81% de los trabajadores se siente insatisfecho con este ítem debido a que las directivas de la empresa objeto de estudio, se enfatiza en los resultados, mas no la forma como sus trabajadores llegaron a estos y los logros obtenidos a su vez y el 19% manifiesta que se han reconocido sus logros pero muy rara vez.

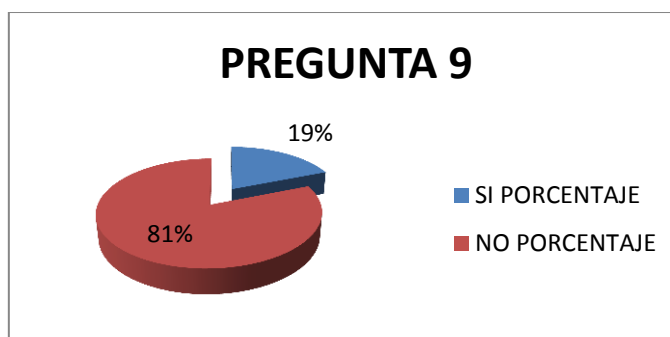


Figura 10. Resultado pregunta 9 Trabajadores
Fuente: Yuly Marcela Moncada, estudiante Unad.

10) El clima de organizacional dentro de la organización es apto y agradable?

Referente a este ítem de clima organizacional, el 86% de los empleados de la compañía no está de acuerdo con que este sea apto y agradable, debido a que la empresa no se preocupa por el bienestar de los empleados, si no solo por los resultados obtenidos de las labores y la productividad; así mismo porque no hay incentivos para los empleados, la infraestructura, muebles y enseres no son aptos para el desarrollo de las actividades diarias, debido a su tiempo de uso y falta de tecnología dentro de la organización, el 14% del personal manifiesta que el clima

organizacional es apto y agradable debido al equipo de trabajo en cada área o dependencia, sin dejar atrás que hay dificultades en la actualidad por mejorar.

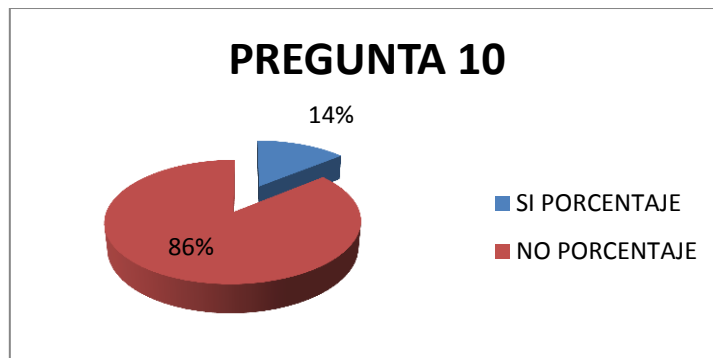


Figura 11. Resultado pregunta 10 Trabajadores
Fuente: Yuly Marcela Moncada, estudiante Unad.

11) ¿Cooinpaz tiene definidos los puestos de trabajo para el desarrollo de funciones asignadas para cada uno?

Con referencia a este ítem, el 61% del personal encuesta manifiesta que no están definidos los puestos de trabajos específicamente, ya que no poseen un perfil definido para cargo existente dentro de la compañía, no prevalece el estudio que tenga la persona, ni experiencia; por esta razón es que no hay oportunidad de crecimiento dentro de la compañía y el 39% de los trabajadores, informan que de acuerdo a los cargos de la misma al inicio de sus labores se realiza una inducción general de las funciones a desempeñar de acuerdo a lo de su cargo.

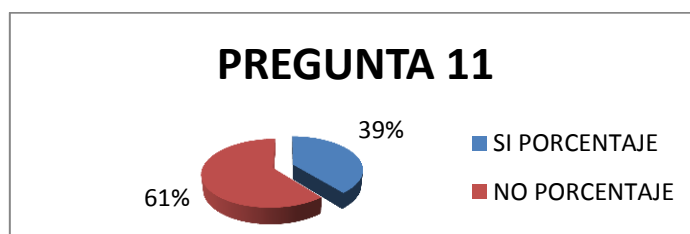


Figura 12. Resultado pregunta 11 Trabajadores
Fuente: Yuly Marcela Moncada, estudiante Unad.

12) La compañía provee y brinda estímulos a los trabajadores?

De acuerdo a los estímulos dados por la empresa a los trabajadores, el 83% de ellos manifiesta que la empresa no muestra importancia por el recurso humano de la misma, no hay incentivos, actividades de mejora para su bienestar, salud, seguridad etc., las altas jerarquías solo se basan en resultados y metas cumplidas no más y el 17%, manifiesta que hay reconocimientos por parte de la caja de compensación como el día de la mujer entre otras, lanzamientos de cursos cortos etc., pero no estímulos ni incentivos por la empresa en sí.

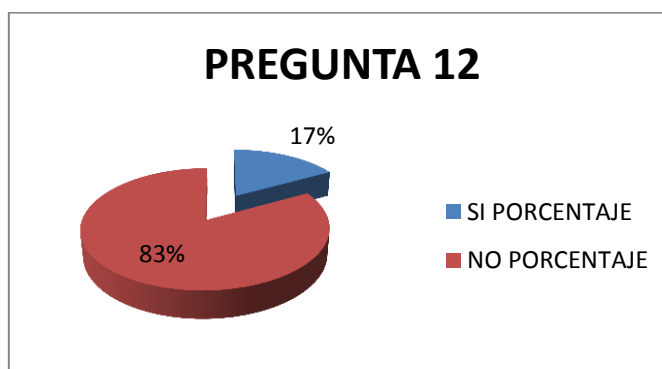


Figura 13. Resultado pregunta 12 Trabajadores
Fuente: Yuly Marcela Moncada, estudiante Unad.

13) ¿Cooinpaz capacita al personal, respecto a programas de bienestar, salud y seguridad?

Respecto a programas de capacitación de personal en cuanto a bienestar, salud y seguridad, el 92% de los trabajadores encuestados, manifiesta inconformidad en el tema, debido a que en la empresa no se llevan a cabo esta serie de actividades por parte de la empresa, no hay una dependencia en el Área de Talento Humano referente a salud ocupacional, ni un equipo de

brigadistas que velen por el bienestar de los empleados de la compañía, por el contrario el 8% del personal, informa que en ocasiones se han realizados cortas capacitaciones por parte de la ARL, mas no por parte de la compañía.

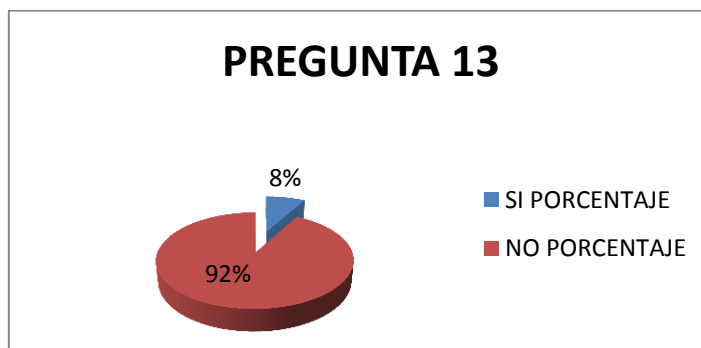


Figura 14. Resultado pregunta 13 Trabajadores
Fuente: Yuly Marcela Moncada, estudiante Unad.

14) ¿Considera usted que hay constante ausentismo dentro de la compañía?

Conforme a este ítem, el 64% de los trabajadores informan que el nivel de ausentismo dentro de la compañía es alto, debido a que no asisten al médico por temas de horarios de trabajo; así mismo porque no hay actividades preventivas de salud, bienestar y seguridad para los empleados de la misma, no hay capacitaciones, ya que no se cuenta con un área dentro de la compañía que se encargue de los temas mencionados; por ende el personal de no incurrir al médico y al no tener valoraciones por un especialista, y de acuerdo a la jornada laboral diaria el personal se ve afectado a varios aspectos los cuales de no haber un seguimiento hay incapacitaciones y ausentismo del personal; por el contrario el 36% de los encuestados confirma que el nivel de ausentismo es bajo de acuerdo a las épocas de clima de la ciudad y de carga laboral en la empresa.

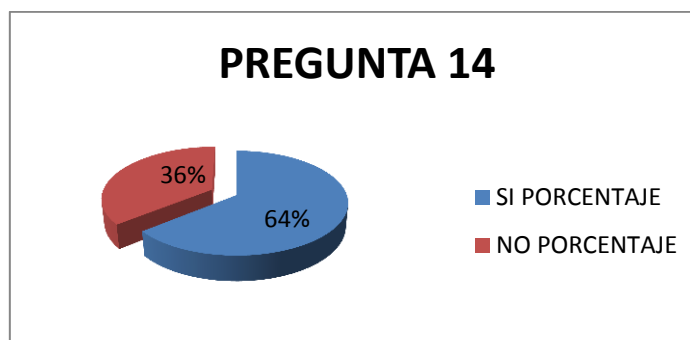


Figura 15. Resultado pregunta 14 Trabajadores
Fuente: Yuly Marcela Moncada, estudiante Unad.

15) Durante su jornada laboral, realiza pausas activas?

De acuerdo a la realización de pausas activas, el 58% del personal informa que no hay desarrollo de estas actividades dentro de la compañía, aunque en algunas ocasiones se llevan a cabo por parte de la ARL que va a visitar en la empresa, pero no son constantes y de acuerdo a los horarios de realización de estas en jornada laboral, respecto al nivel de producción es poca la asistencia del personal a estas; por otro lado, el 42% informa que la empresa no tiene definida un área para realización de estas pausas activas en jornada laboral, pero la ARL va en ocasiones y las realiza, mas no por iniciativa propia de la misma compañía.

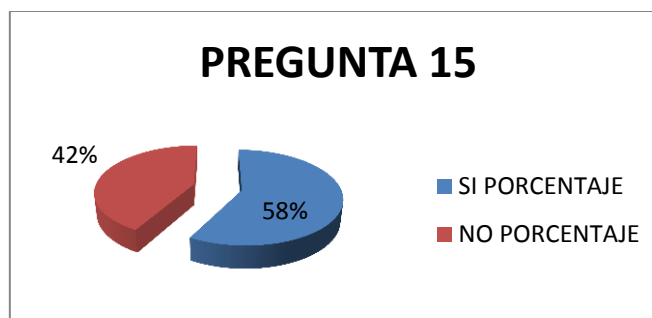


Figura 16. Resultado pregunta 15 Trabajadores
Fuente: Yuly Marcela Moncada, estudiante Unad.

Encuesta directivos

1. ¿Se ha implementado algún sistema de gestión en Cooinpaz?

Entre los 20 directivos encuestados un 10% respondió si a la pregunta planteada y con un resultado negativo del 90% que nos indica que Cooinpaz nunca ha implementado algún sistema de gestión.

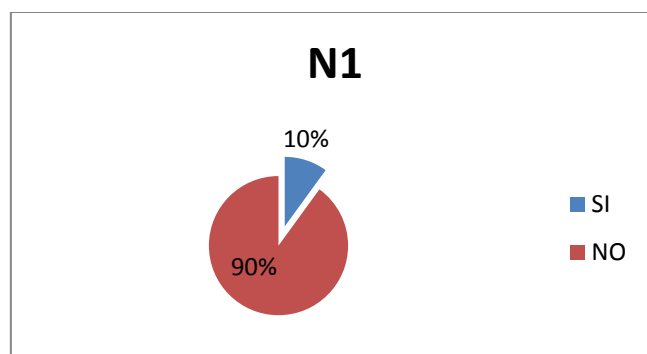


Figura 17. Resultado pregunta 1 Directivos
Fuente: Erika Bolaños, estudiante Unad.

2. ¿La empresa cuenta con presupuesto para la implementación del SG-SST?

Es una respuesta positiva ya que el 60% aproximadamente 12 directivos reconocen que se tiene el presupuesto necesario para la implementación ya que aparte de necesitar tiempo se necesita dinero para este proceso sin este recurso no se puede seguir con esta actividad de mejora.

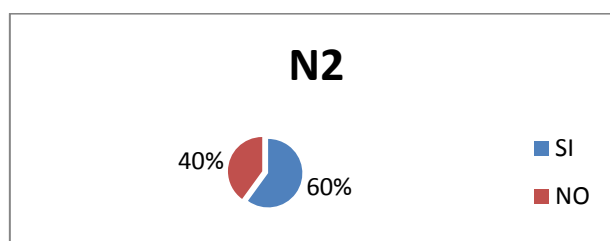


Figura 18. Resultado pregunta 2 Directivos
Fuente: Erika Bolaños, estudiante Unad.

3.¿Se reportan los accidentes que se presentan de operativos y administrativos?

Siendo un resultado del 70% que no reportan los accidentes da como imagen que no se interesan por la seguridad ni realizan seguimiento a estas situaciones dejando solos a los empleados.

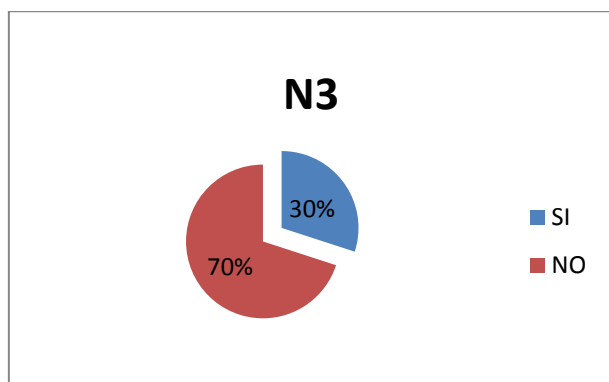


Figura 19 .Resultado pregunta 3 Directivos
Fuente: Erika Bolaños, estudiante Unad.

4.¿El SG-SST mejora la calidad laboral de los empleados?

Independiente de que este sistema aún no existe en la compañía los directivos son conscientes de la necesidad y como mejoraría la calidad de vida laboralmente para todos incluyéndolos.

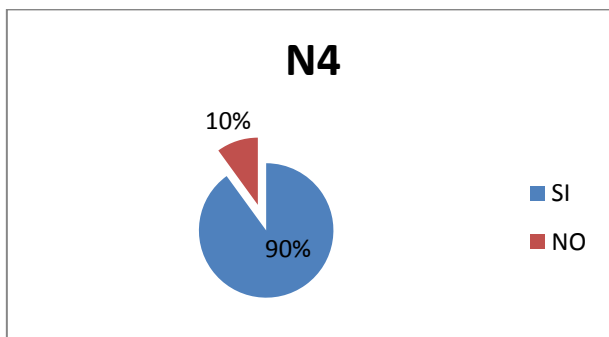


Figura 20 .Resultado pregunta 4 Directivos
Fuente: Erika Bolaños, estudiante Unad.

5. ¿Cuentan con personal calificado para la implementación del sistema?

La perspectiva de los directivos dan una negatividad del 75%, 15 empleados quienes sienten que no hay personal calificado, el cual genera dudas y poca credibilidad ante la organización.

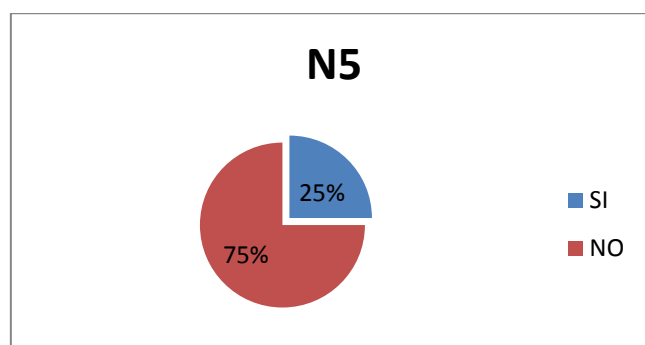


Figura 21. Resultado pregunta 5 Directivos
Fuente: Erika Bolaños, estudiante Unad.

6. ¿Considera que la gerencia apoya la implementación del sistema?

3 de los 20 empleados respondieron que no, al notar que no se involucra la gerencia en estos procesos este es la persona más importante ya que de allí depende que se cumpla, verifique y corrijan los resultados.

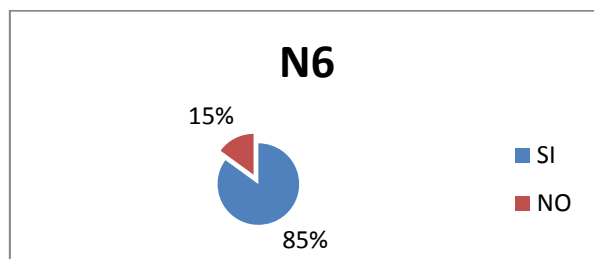
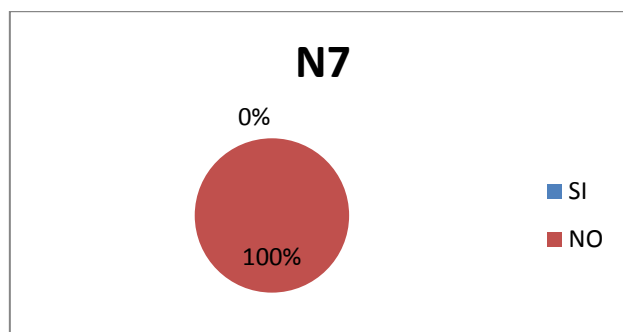


Figura 22. Resultado pregunta 6 Directivos
Fuente: Erika Bolaños, estudiante Unad.

7.¿Han tenido accidentes mortales en la compañía?

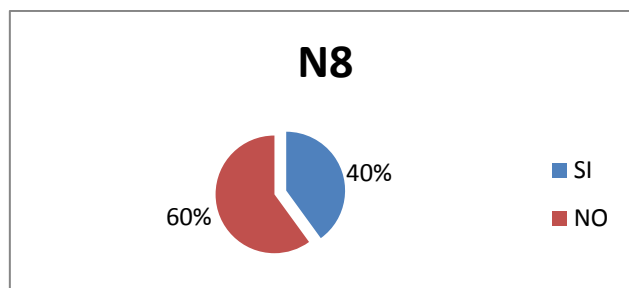
En el momento en Cooinpaz no se han tenido accidentes mortales, al implementar el sistema de gestión se evitara que esto llegue a suceder a futuro



*Figura 23.*Resultado pregunta 7 Directivos
Fuente: Erika Bolaños, estudiante Unad.

8.¿Existe alguna enfermedad laboral adquirida en Cooinpaz por los empleados en mayor cantidad?

Hasta el momento la percepción de los directivos es baja con esta pregunta o quizás no tienen conocimiento, esto se puede verificar con el historial de ingreso de los empleados y su condición médica actual.



*Figura 24.*Resultado pregunta 8 Directivos
Fuente: Erika Bolaños, estudiante Unad.

9. ¿Se Brindan elementos de protección a los empleados?

El 55% más en las áreas operativas no tienen la suficiente protección o prevención como se puede notar en la gráfica sobre la pregunta realizada a los directivos, se debe reconocer desde donde viene esta falla para su pronta corrección.

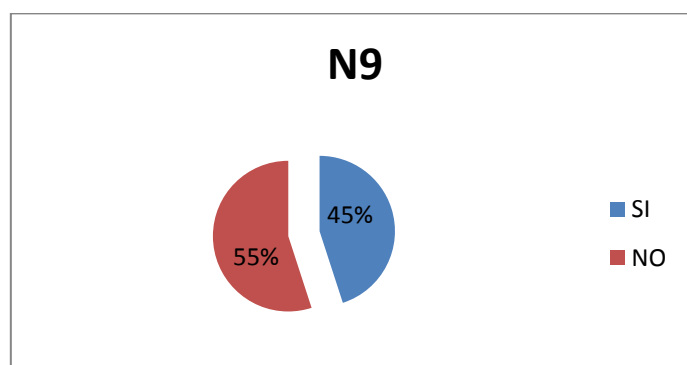


Figura 25. Resultado pregunta 9 Directivos
Fuente: Erika Bolaños, estudiante Unad.

Acciones correctivas para la mitigación de las inconformidades encontradas:

Para la mejora del diagnóstico posterior y cumplimiento de las normas se debe:

- Definir políticas y objetivos para el sistema de gestión como primer paso en la corrección de las inconformidades
- Establecer indicadores de gestión que le permitan a la empresa evaluar su gestión
- Diligenciar la documentación necesaria para la implementación

- Definir el reglamento de higiene y seguridad industrial

4.2. Análisis de datos

De acuerdo a los resultados obtenidos y del análisis de los mismos, en referencia a la encuesta realizada al personal de Cooinpaz Ltda., se evidencia que hay debilidades en varios aspectos dentro de la compañía como lo son, calidad de vida laboral, motivación y sentido de pertenencia, clima organizacional etc. Así mismo, se identifica la falta de preocupación por parte de las altas jerarquías de la organización por el recurso humano, quien es la mayor fuente de progreso y sostenimiento de la misma, el eje principal dentro de Cooinpaz, ya que no se llevan a cabo actividades de integración y bienestar para los empleados, actividades de salud, actividades deportivas, actividades de esparcimiento y recreación, actividades de capacitación de personal etc., situación la cual no se está velando por el bienestar, salud y seguridad del personal de la compañía, tema el cual se está dejando a un lado sin mirar la importancia que este tiene para una mejor calidad de vida laboral para los trabajadores y oportunidades de crecimiento tanto como para el personal , como para la misma empresa.

De acuerdo a lo anterior, se determina la necesidad e importancia de implementar estrategias de cambio tanto para el personal, como para la misma, a fin de contribuir con el mejoramiento continuo y a su vez generar la implementación y desarrollo de un Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, a fin de contrarrestar las necesidades existente en la compañía, para que los trabajadores de la empresa objeto de estudio, tengan una mejor calidad de vida laboral y bienestar, se sientan importantes no solo para resultados



de sus labores , si no realmente se aprecien y se valoren como personas realmente, se sientan motivados y con sentido de pertenencia hacia la empresa y con la actitud para el desarrollo de sus labores asignadas y así, puedan ser capaces de producir, sistematizar, acceder y trasferir el conocimiento necesario para el autocuidado como punto primordial de la propuesta planteada a mejorar el SG-SST en Cooinpaz,

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

En este capítulo, se dan a conocer los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal de la organización objeto de estudio y a la indagación dada por las directivas de la misma, analizando las debilidades detectadas y determinado las estrategias de cambio y mejora a implementar para un mejor bienestar del recurso humano y de la organización en general. Así mismo, se presenta la propuesta de implementación de un Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, respecto a la situación existente dentro de Cooinpaz.

5.1 Resumen de Hallazgos

Respecto a los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los trabajadores y directivas de la empresa objeto de estudio Cooinpaz Ltda., se logró identificar las necesidades que se están presentando dentro de la organización, en cuanto a bienestar, salud y seguridad del personal; ya que las condiciones de los puestos de trabajo no son las mejores, no se llevan a cabo actividades de integración, deportivas y recreativas, de esparcimiento para los empleados, como tampoco actividades relacionadas con la promoción y prevención de la salud y bienestar, el personal no cuenta con los insumos y herramientas necesarias para el desarrollo de sus labores diarias, no se llevan a cabo planes de evacuación, los trabajadores no se consideran importantes para las directivas de la organización en general, sus logros obtenidos no son tenidos en cuenta, ni reconocidos en su trabajo, no hay un clima organizacional apto y agradable para el desarrollo de la jornada laboral del personal, ya que la empresa no posee definidos los puestos de trabajo, con sus respectivas funciones y manual de procedimientos, lo que no genera un buen ambiente laboral,

además que respecto a esto no hay oportunidades de crecimiento del personal dentro de la misma compañía, lo que no contribuye con los estímulos e incentivos que requiere el personal para su mejor funcionamiento y desempeño en su trabajo, no se ofrecen capacitaciones al personal en general, ni en cuanto a temas acordes con bienestar, salud y seguridad, de acuerdo a ello, no se llevan a cabo pausas activas en la empresa durante la jornada laboral, lo que no es de beneficio para los trabajos, por esto mismo y otros temas mencionados anteriormente, se presenta un alto nivel de ausentismos en referencia con el bienestar y salud del recurso humano dentro de la organización.

Por otro lado, se determinó que no hay sentido de pertenencia de los trabajadores con la compañía, en conclusión no hay un Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST que garantice una vida laboral apta para el personal, a fin de identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo detectados, que ha afectado el recurso humano de y a la misma organización en cuanto al cumplimiento de logro de los objetivos propuestos; pero de acuerdo a lo investigado y la información obtenida de la misma, Cooinpaz implementará para Julio de 2019 este modelo estratégico, para bienestar tanto de los empleados como de la misma organización, que garantice el cumplimiento de la normatividad vigente y de los objetivos estratégicos de Cooinpaz Ltda.

De acuerdo a lo anterior, se evidencia que tanto por las directivas de la organización, como del personal de la compañía, las falencias en la calidad de vida laboral y clima organizacional, no son

las más óptimas dejando ver que el tema de gestión de seguridad y salud ha sido un tema dejado en el olvido de las prioridades de la organización.

5.2 Recomendaciones

- Implementar un Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, con un cronograma de actividades definido para el personal de la compañía, con el fin de contribuir con el bienestar, salud y seguridad del recurso humano.
- Diseñar una propuesta que permita controlar y evaluar los riesgos existentes dentro de la organización, en especial los psicosociales a fin de mejorar las relaciones interpersonales, contribuyendo a la mejora del clima laboral y mejor rendimiento y compromiso respecto al cumplimiento de obligaciones del personal de la misma.
- Importante contar con apoyo de profesionales especializados, respecto a la definición de cargos y puestos de trabajo, para mejor definición de labores asignadas a los empleados conforme a su perfil y así contribuir con un mejor clima organizacional y a su vez con el crecimiento personal, laboral y profesional del recurso humano, siendo esto incentivos y motivación para los trabajadores.
- El programa de SG-SST diseñado a implementar, debe ser divulgado a todo el personal de Cooinpaz Ltda., a fin de comprometerlos con el cumplimiento y participación de las actividades propuestas y de esta manera se identifique el interés por parte de las

directivas frente a la generación y contribución con la mejora de calidad de vida laboral, motivación y sentido de pertenencia en la organización.

- Diseñar un método de evaluación y seguimiento del programa de SG-SST, a fin de poder medir el impacto, resultados y sus implicaciones en la organización, para así poder determinar si este modelo estratégico contribuye en mejorar la calidad de vida laboral del recurso humano de la organización, productividad y disminución de ausentismos de personal. Una de ellas podría ser las evaluaciones de desempeño.
- Realizar y desarrollar programas de capacitación donde se involucre a todos los trabajadores con el fin se concientizarlos en la importancia de la salud y de la seguridad en las labores diarias
- Para medir la efectividad del sistema de gestión se deben programar auditorias mensuales donde se de seguimiento a las metas planteadas
- Cada uno de los incidentes y accidentes presentados en la empresa deben ser reportados a la arl y debidamente registrados internamente
- La implementación del sistema de gestión mejora la integración de toda la empresa por lo cual todos deben estar involucrados en sus actualizaciones
- Se deben establecer medidas de control de riesgos para cada área de la empresa con el in de prevenir posibles accidentes y enfermedades.

5.3 Propuesta

De acuerdo a la investigación realizada en la empresa Cooinpaz Ltda., se evidenció falencias y debilidades respecto al bienestar, salud y seguridad del capital humano de la compañía ya que no

cuentan con ningún tipo de protección o capacitación, siendo estos aspectos de afectación significativos en el desarrollo de los trabajadores afectando así el desempeño de las actividades y labores diarias, exponiéndose a una serie de riesgos físicos, ambientales, psicosociales etc.

Por dicha razón, la propuesta a implementar en la organización es un Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, el cual se enfoca en la identificación de los riesgos que existen en la compañía, determinado medidas preventivas y correctivas orientadas al mejoramiento continuo de la entidad.

Para llevar a cabo la implementación de este modelo estratégico, se requiere de compromiso y control, tanto de las directivas de la organización como de los trabajadores que la conforman. En cuanto a la disposición de los recursos necesarios para su desarrollo se requiere de una relación de costo beneficio para realizar las acciones preventivas y correctivas, logrando alcanzar los objetivos propuestos a mediano plazo; así mismo, respecto a este plan de mejoramiento se llevará a cabo de acuerdo a lo previsto por el Decreto 1072 de 2015 y a su vez con la implementación de los modelos Nonaka y Takeuchi de gestión del conocimiento, almacenando este de forma tácita y explícita de acuerdo a los conocimientos y saberes que tiene el personal de la compañía, externalizando, combinando, internalizando y socializando, siendo estas bases importantes para el SG-SST en su diseño, implementación, ejecución y desarrollo.

La espiral del conocimiento de Nonaka y Takeuchi nos brinda las condiciones que son requeridas para promover tanto individual como grupal la creación del conocimiento las cuales son:

1. **Socialización:** La socialización empieza por la creación de un equipo de personas que dan ayuda para al compartir ideas, expectativas y materiales a través de diálogos donde cada uno tendrá la oportunidad de narrar sus propias perspectivas sobre el sistema de

Gestión y Seguridad de salud en el trabajo , también se generan conocimientos tácito a través experiencias, exposiciones, manuales y documentos que ayuden a la implementación de este sistema de salud en la empresa modelo de esta investigación.

2. **Externalización:** Esta fase hace parte del proceso de Cooinpaz en su realización e implementación del SG-SST, el conocimiento actual que se tiene de la investigación y las experiencias del personal frente a situaciones de seguridad en el trabajo, este tipo de conocimiento tácito es la experiencia personal frente a cualquier situación de seguridad vivida en el trabajo dándola a conocer en la empresa para que de esta manera se concienticen protegiéndose de cualquier riesgo presente en Cooinpaz y cómo puede cambiar a explícito refiriéndose a todos los procesos que se han documentado sobre la investigación realizada con resultados obtenidos. este proceso o fase se cumple en las capacitaciones que se realizaran al personal sobre seguridad y salud en el trabajo.
3. **Internalización:** Se lleva a cabo en el hacer con la participación del personal de Cooinpaz en todo el proceso, involucrándolos en cada paso que se ejecute documentando y evaluando los resultados como se ha hecho durante la investigación. Ya que al observar y encontrar las falencias antes presentadas todos los empelados deben tener el conocimiento de los correctivos que se realizaran, brindando sus opiniones o sugerencias con un seguimiento de mejora continua. No se queda solo en el papel dicha información si no también en la práctica.
4. **Combinación**

Esta fase le permite el manejo de los sistemas físicos y tecnológicos de información que se utilizan en la empresa partiendo del conocimiento explícito únicamente esto con la funcionalidad de dar a conocer a toda la comunidad la información disponible sobre la misma y que sea de conocimiento general para que pueda ser clasificada y utilizada según las necesidades

Con el fin de garantizar que el plan de mejoramiento incluya la participación de todos los empleados de la organización se toma como base la metodología del ciclo PHVA Deming basándonos en sus cuatro etapas

Planear: Diseño estructural del sistema

En esta etapa se proyecta la capacitación a todo el personal sobre el sistema de gestión con el fin de incorporar las ideas que los mismos puedan tener para ser utilizadas como herramientas, de igual manera por medio de la utilización de publicidad (carteleros, pendones) se sensibiliza al personal con el tema.

Hacer: Implementar el sistema

Con el fin de implementar el sistema se diseña un mapa de procesos con el objetivo de relacionar las funciones de los responsables del sistema

Verificar: Seguimiento y auditoria al sistema

Para la verificación se planea el uso de auditorías mensuales que controlen del desarrollo del sistema verificando las acciones a ejecutar dependiendo de los resultados.

Actuar: Implementar acciones de mejora

Se deben implementar acciones de mejora para verificar el desempeño de los procesos verificando los resultados de la auditoria.

Lo que se desea realizar en la empresa Cooinpaz con el fin de poder implementar el sistema de seguridad y salud ocupacional para la agencia de Bogotá que actualmente cuenta con 100 empleados es:

- 1- Capacitar a los empleados en temas de: salud, prevención, autocuidado, mejoramiento.
- 2- Definir una política y unos objetivos en seguridad y salud ocupacional
- 3- Definir los indicadores de gestión para la medición de accidentes, ausencias

Propuesta del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la empresa Cooinpaz Ltda.

Se desea desarrollar y a su vez implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Cooinpaz Ltda con el fin de mejorar el funcionamiento de la empresa y la seguridad y calidad de vida de sus trabajadores.

Política de Cooinpaz Ltda.

En pro del desarrollo de sus empleados se compromete a cumplir con la normatividad y técnicas vigentes en Colombia respecto a la prevención y el control de los riesgos asociados al cumplimiento de las actividades con el mejoramiento continuo de cada uno de los procesos mitigando impactos negativos sobre las personas y la organización.

Objetivos del sistema de seguridad y salud ocupacional

Al definir la política del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional se establecen los objetivos en pro de su cumplimiento

Tabla 2. *Objetivos del sistema de seguridad y salud ocupacional*

OBJETIVO	META	ENCARGADO
Cumplir las normas referentes al desarrollo del sistema de gestión de S&SO	100%	Área de salud ocupacional(supervisor profesional y asistente)

Desarrollar capacitaciones mensuales donde se involucren todos los empleados de la empresa con el objetivo de minimizar los riesgos a los que se encuentran expuestos	100%	Área de salud ocupacional(supervisor profesional y asistente)
Establecer acciones y técnicas para mejorar el clima laboral	100%	Área de salud ocupacional(supervisor profesional y asistente)
Mantener actualizado el sistema de gestión	100%	Área de salud ocupacional(supervisor profesional y asistente)

Fuente: Anny Gómez estudiante unad

Indicadores de Gestión


 COOPERATIVA INVERSIONES Y PLANES DE LA PAZ.							
INDICADORES DE GESTION COOINPAZ LTDA							
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL AÑO 2018							
INDICADOR	FORMULA	META	GESTION			PERIODICIDAD	RESPONSABLE
			SATISFACTORIO	ACEPTABLE	DEFICIENTE		
EJECUCION PRESUPUESTAL	recursos financieros a ejecutar/recursos financieros dados*100	100%	98%	90%	70%	mensual	gerencia general
PLAN DE TRABAJO SG-SST	actividades programadas/actividades realizadas*100	100%	95%	87%	50%	trimestral	profesional seguridad y salud en el trabajo
ACCIDENTALIDAD MOTORIZADOS	no. Total de accidentes *k/PTA K=200.000	4	3	2	7	trimestral	profesional seguridad y salud en el trabajo
AUSENTISMO	NO. De empleados/no. De permisos	45	40	35	51	mensual	area de recursos humanos

Figura 1. Indicadores de Gestión.
Fuente: Anny Gómez estudiante unad

Presentación de la política y objetivos del sistema

La comunicación de la política y objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional estará a cargo de la gerencia general junto con el acompañamiento de recursos humanos quienes por distintos medios de comunicación como lo son las carteleras en las zonas comunes, correos electrónicos y demás realizarán la divulgación del mismo con el fin de que los empleados vayan involucrándose con el tema que se está desarrollando, adicional que tomen conciencia de los beneficios que puede tener el mismo y los efectos que pueden surgir al no cumplirla.

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Para la financiación la empresa destino un 5% de su presupuesto mensual que equivale a \$ 25.000.000 a la implementación del sistema con los cuales se hace el cálculo real de lo que se necesita para iniciar el mismo

IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL				
CONCEPTO	FACTOR	CANTIDAD	COSTO	COSTO TOTAL
APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE GESTION	CAPACITACION	100 HORAS	\$ 35.000	\$ 3.500.000
DOCUMENTACION Y PAPELERIA	DIVULGACION	1	\$ 150.000	\$ 150.000
USO DEL SISTEMA	CAPACITACION	10 HORAS	\$ 45.000	\$ 450.000
TOTAL				\$ 4.100.000

Figura 2. Implementación del SGSS.
Fuente: Anny Gómez estudiante unad

INVERSION EN RECURSO HUMANO				
CONCEPTO	FACTOR	CANTIDAD	COSTO	COSTO TOTAL
PROFESIONAL SEGURIDAD INDUSTRIAL	CONTRATACION	MENSUAL	\$ 2.500.000	\$ 15.000.000
MATERIALES	CAPACITACION	MENSUAL	\$ 90.000	\$ 1.080.000
TOTAL				\$ 16.080.000

Figura 3. Inversión Recurso Humano
Fuente: Anny Gómez estudiante unad

- La contratación del profesional se realiza por espacio de 6 meses
- Los materiales son proyectados a un año

Reglamento de higiene y seguridad industrial Cooinpaz Ltda.

Empresa: cooperativa inversiones y planes de la paz Ltda.

Nit: 816.004.746-4

Registro superintendencia de economía solidaria: resolución 12506 de 26 de diciembre de 2002

Administradora de riesgos laborales: positiva

Caja de compensación: Cafam

Trabajadores: 739 a nivel nacional

ARTICULO 1. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo,

la Ley 9 de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994 y demás normas con tal fin se establezcan

ARTICULO 2. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité paritario de Salud Ocupacional, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984, la Resolución 2013 de 1986, la Resolución 1016 de 1989 y Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 3. La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el programa de salud ocupacional, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de 1989, el cual contempla, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Subprograma de medicina preventiva y del trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generales por la presencia de agentes y procedimientos nocivos; colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

b) Subprograma de higiene y seguridad industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que con lleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedad o accidente.

ARTICULO 4. Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos, principalmente, por los siguientes agentes:

FISICOS: El medio ambiente físico de trabajo

- Iluminación
- Ruido

QUIMICOS: ninguno

DE SEGURIDAD: Las condiciones de seguridad de los asesores de cartera (motorizados) y personal de servicio general que realizan su jornada en las calles

BIOLOGICOS: ninguno

ERGONOMICOS

- Postura
- Elementos no aptos

PSICOSOCIALES:

- ambiente laboral
- jornada laboral

Parágrafo. A efecto de que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el programa de salud ocupacional de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5. La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el programa de salud ocupacional de la empresa.

ARTICULO 6. La empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que deba desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO 7. Este Reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, junto con la Resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8. El presente Reglamento entra en vigencia a partir de la aprobación impartida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y durante el tiempo que la empresa conserve, sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

Fuente: reglamento de higiene y seguridad industrial artículos tomados y modificados de www.arlsura.com.co

5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

<https://drive.google.com/file/d/1k-vxBSOifETinE-7sdf8dPv2vBtydQb-/view?usp=sharing>

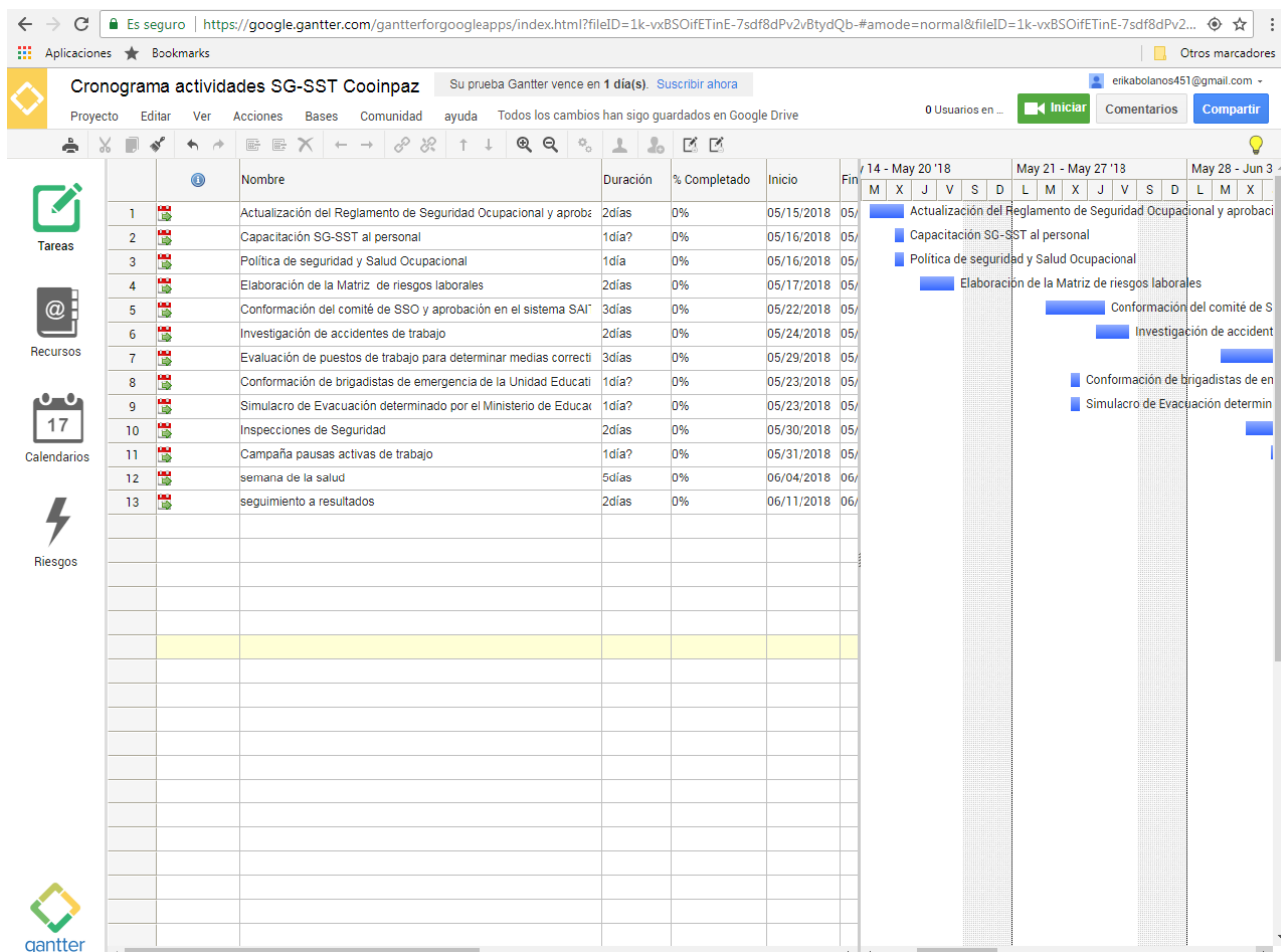


Figura 4. Cronograma de actividades

Fuente: Jaqueline Daza estudiante unad

Conclusiones

- La realización y aplicación de programas de salud ocupacional dentro de la organización de Cooinpaz, para mejorar el bienestar de salud de los trabajadores ayudaran a promover la integración y conservar un excelente clima organizacional teniendo un mejor desempeño en sus labores o actividades asignadas por la empresa.
- Desarrollar análisis absoluta dentro de la organización, referente al bienestar y trabajo de cada uno de los los empleados, con el fin de diseñar e implementar oportunidades de mejora en la cultura organizacional, mediante esquema de bienestar y desarrollo social, para el mejoramiento continuo de los empleados a nivel personal, laboral y profesional
- Se estableció que al no contar con un sistema de protección para los empleados se sometían a riesgos de salud y laborales los cuales afectan la productividad y los resultados de la compañía, al realizar la auditoria e implementación del sistema se darán resultados positivos en base al cronograma presentado y el seguimiento respectivo de esta nueva gestión que hace parte de Cooinpaz.
- Los empleados dentro de una organización, son el eje central, la clave del sostenimiento y progreso de una compañía; por tanto es importante velar por el bienestar y calidad de vida laboral, profesional y personal de ellos, por esta razón se implementó un Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, a fin de contribuir con el mejoramiento continuo del bienestar y salud de

los empleados y disminuir los posibles riesgos que puedan existir y aportar a la calidad de vida de ellos, reduciendo y evitando estos riesgos en la seguridad y salud de los trabajadores, siendo esto de beneficio tanto para la empresa como para los mismos empleados de la organización.

- Dados los resultados presentados en el capítulo anterior se evidencio que Cooinpaz Ltda requiere urgentemente seleccionar personal que se encuentre capacitado para dar una correcta implementación el SG-SST dentro de la empresa. Una vez implementado este sistema correctamente debe por lo menos una vez al año actualizar la matriz legal para obtener la compilación de los requisitos normativos que exige y que son acordes a la actividad productiva de la empresa. Cooinpaz debe planear actividades relacionadas con salud ocupacional como por ejemplo jornadas de pausas activas, zonas de relajación o masajes, capacitación de los cuidados del cuerpo y la salud, actividades para involucrar más a los trabajadores al ST-SST.

Bibliografías

Características cualitativa-cuantitativa - Metodología de la Investigación. (s. f.). Recuperado 27 de abril de 2018, a partir de <https://sites.google.com/site/51300008metodologia/caracteristicas-cualitativa-cuantitativa>

Congreso Internacional de Seguridad y Salud Ocupacional Segura se hará en Guayaquil. (2018, abril 5). Recuperado 26 de abril de 2018, a partir de <https://www.eluniverso.com/guayaquil/2018/04/06/nota/6699112/salud-ocupacional>

Cortes Diaz, José maría. Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales .México: Alfaomega, 2002, p. 592

De León, M. (1998). Estudio de los programas de salud y seguridad ocupacional en la Universidad de Puerto Rico. Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, Puerto Rico.

Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 Nivel Nacional. (s. f.). Recuperado 26 de abril de 2018, a partir de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

En la semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, reiteran necesidad de disminuir accidentalidad laboral. (2018, abril 25). Recuperado 26 de abril de 2018, a partir de <http://www.radiosantafe.com/2018/04/25/en-la-semana-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-reiteran-necesidad-de-disminuir-accidentalidad-laboral/>



Lozano., y Martínez, I. (2006). Gestión integrada: calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales.

Mora, D. (2008). Pasos para realizar un programa de salud ocupacional. Recuperado de: http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/PASOS_PARA_REALIZAR_UN_PROGRAMA_DE_SALUD_OCUPACIONAL.pdf

Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá D.C. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?>

Técnicas e instrumentos de recolección de datos. (2010, Noviembre 25). Recuperado 27 de abril de 2018, a partir de <https://bloquemetodologicodelainvestigacionudo2010.wordpress.com/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>